

344 с.

9.Назаренко О.М. Основы економетрики. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 392 с.

10.Кулинич О.І. Економетрія. – Хмельницький: Поділля, 1997. –115 с.

*Получено 14.01.2005*

УДК 331.522.4

Л.М.ДУЛУБ

*Харківський національний економічний університет*

## **ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Наводяться теоретичний аналіз досліджень факторів формування та розвитку трудового потенціалу, обґрунтування та розвиток нової класифікації досліджених факторів.

Формування та розвиток системи “трудовий потенціал” необхідно розглядати комплексно, враховуючи її взаємозв'язок із зовнішніми відносно трудового потенціалу факторами. Фактор (від *лат.* що робить, виробляє) – це причина, рушійна сила якого-небудь процесу, явища, яка визначає його характер або окремі риси [1].

У науковій літературі автори наводять різноманітні переліки та класифікації зовнішніх факторів формування та розвитку трудового потенціалу. Наприклад, Г.В.Осовська, О.В.Крушельницька [5, с.39] вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість). Така класифікація відображає тільки персоніфікований підхід до розуміння сутності поняття „трудовий потенціал”.

У процесі своєї реалізації трудовий потенціал не тільки персоніфікується особистим фактором виробництва, на нього впливають існуючі зрушення в матеріальних факторах виробництва, що відбуваються постійно під впливом науково-технічного прогресу.

Так, Л.О.Згалат-Лозинська в [3] запропонувала структуру факторів розвитку трудового потенціалу, яка включає окремі складні чинники (рівень розвитку продуктивних сил і рівень розвитку виробничих відносин) та перелік факторів: розвиток загальної культури і духовності населення; реалізація екологічних програм; реалізація демографічної політики держави; покращання соціально-правового захисту населення; покращання системи охорони здоров'я населення та ін.

На жаль, автор окремо виділила тільки два фактори: рівень розвитку продуктивних сил та рівень розвитку виробничих відносин. Всі інші фактори не згруповані, а наведені у вигляді переліку. На нашу думку, в цій структурі факторів розвитку трудового потенціалу простежується виділення трьох основних чинників: рівень розвитку продуктивних сил, рівень розвитку виробничих відносин і рівень соціально-культурно-економічного розвитку.

Структура продуктивних сил постійно змінюється. Тому ми погоджуємося з авторами [3, 5], що все менша кількість працівників використовує дедалі більшу масу засобів виробництва. Внаслідок цього відбувається вивільнення суб'єктів праці трудового потенціалу, що раніше використовувався. Це свідчить про необхідність глибокого аналізу тенденцій технічної перебудови для розробки заходів щодо підготовки та перепідготовки працівників, соціального захисту вивільнених працівників, захисту їх від безробіття. Розвиток засобів виробництва, з одного боку, полегшує та спрощує труд працівників, а з іншого – постійно зумовлює зміни у змісті та процесі самої праці. Таким чином, це вимагає розширення кола професійних знань та підвищення кваліфікаційного рівня працівників, посилюючи роль вищої та спеціальної освіти.

Характер виробничих відносин теж впливає на якість трудового потенціалу. Це особливо стосується інтересів працездатного населення, його трудових мотивацій, господарських здібностей та трудових традицій. Таким чином, підвищення якості трудового потенціалу безпосередньо залежить не тільки від зрушень у матеріальних факторах виробництва, відображаючи кількісно-якісний зв'язок продуктивних сил, але й від змін у виробничих відносинах.

Щоб систематизувати існуючі в літературі інформаційно перенасичені переліки факторів, пропонуємо поділити їх відповідно до існуючих сфер суспільства, оскільки прояви трансформацій у будь-якій сфері суспільства обов'язково впливають на трудовий потенціал і є факторами його розвитку або деградації. Пропонована нами класифікація факторів формування та розвитку трудового потенціалу базується на використанні соціологічного підходу до аналізу сфер суспільства. У соціології прийнято виділяти чотири сфери суспільства: економічну, політичну, духовну та соціальну [4, с.88-92].

Вважаємо, що серед сфер суспільства слід також виділяти біологічну, яка визначає екологічні, медичні та географічно-кліматичні умови існування та розвитку населення. Запропоновану нами систему факторів розвитку трудового потенціалу з позиції розподілу сфер суспільства представлено в таблиці.

Фактори формування та розвитку трудового потенціалу

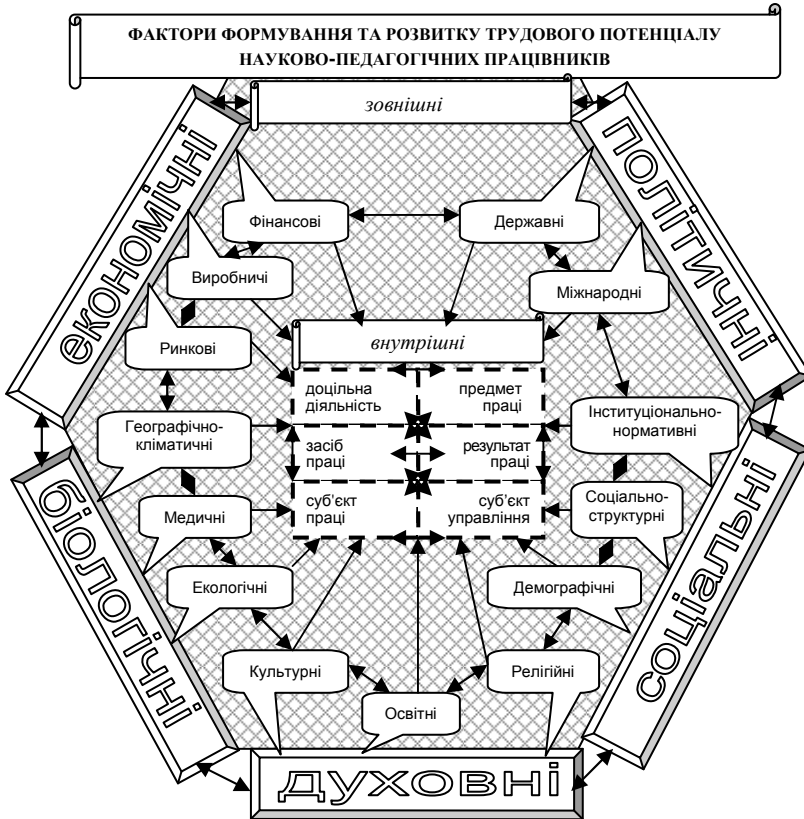
Сфери суспільства	Фактори формування та розвитку трудового потенціалу	Приклад основних видів факторів
Економічна	Фінансові	Рівень заробітної плати
	Виробничі	НТП
	Ринкові	Попит на ринку праці, на товарному ринку
Політична	Державні	Соціальна політика зайнятості, промислова політика
	Міжнародні	Політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу
Духовна	Культурні	Цінності, традиції, звичаї
	Освітні	Якість та доступність освіти
	Релігійні	Релігійні постулати, заборони
Соціальна	Демографічні	Чисельність, структура, міграція працездатного населення
	Інституціонально-нормативні	Інститути інфраструктури суспільства, правові норми
	Соціально-структурні	Стратифікація суспільства
Біологічна	Екологічні	Стан навколишнього середовища
	Медичні	Здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування
	Географічно-кліматичні	Клімат, природні ресурси та географічне розташування

Крім запропонованого нами підходу до класифікації факторів формування та розвитку трудового потенціалу, в літературі з управління, системного аналізу та дослідження категорії потенціалу автори акцентують увагу на нерозривності дослідження системи та її факторів й одночасно розглядають внутрішні та зовнішні фактори формування і розвитку системи [2, с.90; 6, с.123].

Так, Л.Малярець та І.Отенко вважають, що фактори – це “агреговані, латентні показники, що безпосередньо не можуть бути спостережені, але які проявляють себе через систему показників” [6, с.122] та пропонують розглядати [6, с.123] зовнішніми факторами трудового потенціалу підприємства – потенціал ринку та макрооточення. Внутрішніми факторами ці автори називають складові ресурсного та організаційного потенціалу. Запропонована нами структура факторів формування та розвитку трудового потенціалу зображена на рисунку.

Ми погоджуємося з підходом Л.Малярець та І.Отенко, оскільки дійсно, елементи системи завдяки обов’язковим властивостям систем емергентність та стійкість зв’язків між елементами можуть вважатися внутрішніми факторами цієї системи. На жаль, класифікація цих авторів не дозволяє досліджувати систему трудовий потенціал, тому що в ній він є підсистемою ресурсного потенціалу підприємства й виконує

функцію фактора-показника. У нашому випадку внутрішніми факторами будуть елементи: доцільна діяльність (творче перетворення природи), чи сама праця (технологія, сукупність операцій, культура); предмет праці; засіб праці; результат та суб'єкт праці, а також фактор системи управління трудовим потенціалом – суб'єкт управління.



Фактори формування та розвитку системи "трудоий потенціал"

Таким чином, узагальнена структура факторів формування та розвитку трудового потенціалу науково-педагогічних працівників буде складатися із зовнішніх факторів, класифікованих відповідно до існуючих сфер суспільства, та внутрішніх факторів – елементів системи трудовий потенціал та суб'єкта управління системою трудовий потенціал (див. рисунок).

На якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але, щоб її підвищити, потрібно визначити не тільки ці фактори, але й те, як, на які параметри якості вони впливають, чітко окреслити структурні елементи трудового потенціалу, виявити резерви підвищення його якості.

1. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.

2. Глушенко В.В., Глушенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, экспериментальные исследования. – Железнодорожный, Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2000. – 416 с.

3. Згала-Тозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис...канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний інститут. – К., 2002. – 22 с.

4. Кравченко А.И. Социология.: – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Академический проект, 2003. – 508 с.

5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

6. Отенко И.П., Малеяре Л.М. Механизм управления потенциалом предприятия. – Харьков: ХГЭУ, 2003. – 220 с.

*Отримано 11.01.2005*

УДК 338

О.Г.БАЛЮК

*Харьковский национальный экономический университет*

## **ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА**

Исследуется мотивационный механизм обеспечения продуктивной занятости (ММОПЗ) персонала предприятия, который представляет взаимосвязанные элементы (мотивы), формирующиеся в результате действия комплекса мотивообразующих влияний (мотивационного комплекса), относительно достижения сформированного «дерева целей» социально-экономического развития предприятия. Предложена схема ММОПЗ, которая четко соответствует системе целей деятельности предприятия, т.е. имеет иерархический характер, отображающий состав и взаимосвязь целей предприятия и его работников.

Необходимым требованием относительно решения сложного комплекса экономических и социальных проблем развития предприятия в современных условиях структурно-инновационной трансформации экономики является обеспечение постоянного повышения эффективности труда работников, занятых в сфере общественного производства.

На этапе экономического роста особенной значимости приобретает осуществление регулирующих мероприятий, направленных на проведение политики обеспечения полной производительной занято-